

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

ANALYSIS OF LEADERSHIP STYLE, ORGANISATIONAL COMMITMENT, ORGANISATIONAL CULTURE, AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE SATISFACTION

Endiet Jaloe Prasetyo¹, Sri Langgeng Ratnasari², Lukmanul Hakim³

¹(Magister Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

²(Magister Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

³(Magister Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

endietjp.kuliah@gmail.com ² sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Menurunnya kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam yang diindikasikan dengan meningkatnya persentase ketidakhadiran karyawan, turnover karyawan dan beberapa indikasi lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berasal dari sumber-sumber primer yang telah dikumpulkan melalui kuisioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Simple Random Sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah instrumen pengujian yang dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi Linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan variabel komitmen organisasional, budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

The decrease in job satisfaction of employees of PT. Bintang Bersatu Apparel Batam is indicated by the increasing percentage of absentees, employee turnover and several other indications. This study aims to analyze the influence of leadership style, organizational commitment, organizational culture, and work environment on employee job satisfaction of PT. Bintang Bersatu Apparel Batam partially and simultaneously. This study uses quantitative data derived from primary sources that have been collected through questionnaires. The data collection technique used is Simple Random Sampling. The data analysis method used is a testing instrument which is done through testing the validity and reliability, while the data analysis technique used is a descriptive analysis method and quantitative analysis using multiple linear regression analysis techniques. The results showed that partially organizational commitment variables had no significant effect on employee job satisfaction. Organizational culture variables significantly influence employee job satisfaction. Work environment variables significantly influence employee job satisfaction. The leadership style variable has no significant effect on employee job satisfaction. Simultaneous test results of organizational commitment variables, organizational culture, work environment and leadership style significantly influence job satisfaction of employees of PT. Bintang Unified Apparel.

Keywords: Leadership Style; Organizational Commitment; Organizational Culture; Work Environment; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2016).

Setiap perusahaan pada umumnya memiliki segala macam cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka meskipun caranya bervariasi tergantung pada fungsi yang sebenarnya dari masing-masing perusahaan. Hal ini dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan yang nantinya diharapkan akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan (Ardana dan Putra, 2016).

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut: 1) Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam. 2) Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam. 3) Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam. 4) Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam. 5) Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam.

Kepuasan Kerja

Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, untuk mendapatkan hal tersebut kepuasan kerja karyawan harus dipelihara dan diperhatikan (Ardana dan Putra, 2016).

Komitmen Organisasi

Salah satu kunci keberhasilan pengelolaan organisasi juga ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola komitmen sumber daya manusia. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Sehingga tidak jarang, orang diangkat untuk menduduki jabatan tertentu

pastilah mereka yang mempunyai komitmen atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan bahwa sebuah perusahaan para karyawannya mempunyai komitmen yang tinggi, karena selain terhindar dari kemangkiran, perilaku membolos, maupun pindah kerja ke perusahaan lain, karyawan tersebut juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi (Busro, 2018).

Budaya Organisasi

Setiap organisasi pasti mempunyai suatu budaya yang antara satu organisasi dengan yang lain memiliki sisi unik tersendiri. Budaya mewakili nilai moral yang disepakati dan dijadikan pedoman oleh setiap anggota organisasi untuk bersikap. Budaya menentukan suatu kepribadian perusahaan secara keseluruhan dan memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku para anggotanya (Sari dan Witjaksono, 2013).

Budaya organisasi merupakan identitas suatu organisasi serta sekaligus merupakan tameng penahan terhadap pengaruh budaya luar yang tidak sesuai (Mulyadi, 2015). Organisasi dengan budaya yang kuat, para anggotanya berkelakuan dengan pemahaman yang mendukung pencapaian tujuan-tujuan penting perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Pembentukan dan penerapan budaya seperti yang diharapkan oleh organisasi tersebut akan sulit tercipta apabila sering terjadi pergantian pemimpin, belum lagi pemimpin yang baru bergabung memiliki pandangan tersendiri terhadap budaya di organisasi sebelumnya dan berasal dari latar belakang kebudayaan yang berbeda dengan lokasi dimana organisasi tersebut beroperasi.

Dengan demikian dapat dikatakan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya diisyaratkan untuk memiliki pemimpin handal yang mampu mengantisipasi masa depan organisasi dan mengambil peluang dari perubahan yang ada sehingga dapat mengarahkan organisasi untuk sampai pada tujuannya (Satyawati dan Suartana, 2014).

Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mewakili keterampilan dan sikap dari seorang pemimpin. Semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan dan didukung oleh budaya organisasi yang baik, maka akan

meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang baik akan menyebabkan para karyawan lebih terpacu dalam bekerja sehingga dapat tercapai kinerja yang diharapkan yang nantinya akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja serta kreativitas yang tinggi (Satyawati dan Suartana, 2014).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Lingkungan kerja yang diharapkan tentunya yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan pada saat melaksanakan kegiatan pekerjaan (Fitri & Nasution, 2016).

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam.
- H2: Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam.
- H3: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam.
- H4: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam.
- H5: Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Konflik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam.

METODE PENELITIAN

Objek/Subjek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Komitmen Organisasional (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) sebagai variabel independen dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel dependen, Sedangkan analisis penelitian ini adalah PT. Bintang Bersatu Apparel Batam.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan obyek atau subyek yang

berada pada suatu tempat/wilayah yang sudah ditetapkan oleh peneliti menjadi obyek penelitian dan memenuhi kriteria-kriteria yang berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 556 orang karyawan tetap non manajemen pada PT. Bintang Bersatu Apparel yang bertugas pada bagian *office, pre-production, sewing, packing*. Sample penelitian untuk populasi 556 orang dan tingkat kepercayaan 10% adalah 123 orang.

METODE ANALISIS DATA

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjuk tingkatan kevalidan dari instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 0.05, yaitu:

1. Jika r hitung $>$ r tabel 0.05 dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator pada kuesioner tersebut adalah valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel 0.05 maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Tujuan dari reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pengukuran reliabilitas menggunakan teknik belah dua, yaitu membagi pertanyaan yang valid menjadi dua belah antara kelompok pada nomor genap dengan kelompok pada nomor ganjil. Apabila korelasi 0,6 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sedangkan apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Uji Asumsi Dasar

Uji asumsi dasar yang dilakukan oleh peneliti yaitu :

Uji normalitas data.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Tes untuk masing-masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 = Data residual terdistribusi normal

H_a = Data residual tidak terdistribusi normal

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat nilai 2-tailed significant. Jika data memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan oleh peneliti menggunakan regresi linier berganda yaitu:

- a. Uji multikolinearitas.
- b. Uji heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan *Variance Inflation Factor (VIF)*, korelasi pearson antara variabel-variabel bebas atau melihat eigenvalues dan *Condition Indeks (CI)*.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dalam sebuah model regresi dengan tujuan bahwa apabila suatu regresi tersebut terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual dan pengamatan. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan homoskedastisitas dan jika terdapat perbedaan, maka disebut heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu suatu analisis yang bertujuan untuk menguji pelatihan, motivasi dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Komitmen Organisasional

X3 = Budaya Organisasi

X4 = Lingkungan Kerja

Uji F dan Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya, dimana $t_{tabel} > t_{hitung}$, H_0 diterima. Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya.

Parameter dari koefisien determinasi. Nilai R^2 dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut. Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a) Jika koefisien determinasi mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b) Jika koefisien determinasi mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen kuat.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1
Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Butir Pernyataan	r hitung (<i>Correlated Item Total</i>)	r tabel	Keterangan
X1.1	0,729	0,176	Valid
X1.2	0,734	0,176	Valid
X1.3	0,250	0,176	Valid
X1.4	0,652	0,176	Valid
X1.5	0,756	0,176	Valid

Sumber: Data olahan penelitian (2019)

Tabel 2

Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X2)

Butir Pernyataan	r hitung (<i>Correlated Item Total</i>)	r tabel	Keterangan
X2.1	0,872	0,176	Valid
X2.2	0,704	0,176	Valid
X2.3	0,967	0,176	Valid
X2.4	0,645	0,176	Valid
X2.5	0,473	0,176	Valid
X2.6	0,625	0,176	Valid
X2.7	0,881	0,176	Valid
X2.8	0,602	0,176	Valid
X2.9	0,528	0,176	Valid

Sumber: Data olahan penelitian (2019)

Tabel 3

Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3)

Butir Pernyataan	r hitung (<i>Correlated Item Total</i>)	r tabel	Keterangan
X3.1	0,909	0,176	Valid
X3.2	0,628	0,176	Valid
X3.3	0,736	0,176	Valid
X3.4	0,338	0,176	Valid
X3.5	0,736	0,176	Valid
X3.6	0,619	0,176	Valid
X3.7	0,628	0,176	Valid
X3.8	0,556	0,176	Valid
X3.9	0,216	0,176	Valid
X3.10	0,628	0,176	Valid
X3.11	0,572	0,176	Valid
X3.12	0,736	0,176	Valid
X3.13	0,310	0,176	Valid

Sumber: Data olahan penelitian (2019)

Tabel 4

Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X4)

Butir Pernyataan	r hitung (<i>Correlated Item Total</i>)	r tabel	Keterangan
X4.1	0,746	0,176	Valid

X4.2	0,770	0,176	Valid
X4.3	0,791	0,176	Valid
X4.4	0,962	0,176	Valid
X4.5	0,962	0,176	Valid
X4.6	0,962	0,176	Valid
X4.7	0,813	0,176	Valid

Sumber: Data olahan penelitian (2019)

Tabel 5
Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Butir Pernyataan	r hitung (<i>Correlated Item Total</i>)	r tabel	Keterangan
Y.1	0,377	0,176	Valid
Y.2	0,708	0,176	Valid
Y.3	0,553	0,176	Valid
Y.4	0,567	0,176	Valid
Y.5	0,710	0,176	Valid

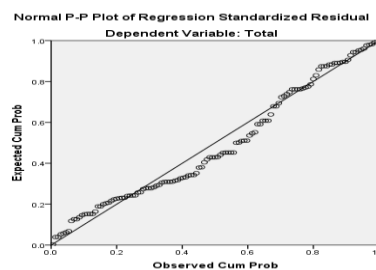
Sumber: Data olahan penelitian (2019)

Tabel 6
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,799	0,176	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,767	0,176	Reliabel
Budaya Organisasi	0,745	0,176	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,822	0,176	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,480	0,176	Reliabel

Sumber: Data olahan penelitian (2019)

Uji Normalitas



Gambar 1

Grafik Hasil Uji Normalitas

Tabel 7
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.117	8.561
	X2	.169	5.905
	X3	.267	3.740
	X4	.982	1.018

Tabel 8
Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	.101	1.078		.093	.926
1	Total	.015	.021	.108	.726	.470
	Total	-.027	.021	-.183	-1.302	.195
	Total	.070	.034	.224	2.060	.042
	Total	-.020	.033	-.057	-.596	.553

a. Dependent Variable: abs_res

Tabel 9
Uji Secara Parsial (Uji T)

Model	Coefficients					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	.837	1.900		.441	.660
1	Gaya Kepemimpinan	-.041	.059	-.046	-.703	.483
	Komitmen Organisasional	-.138	.037	-.382	-3.746	.000
	Budaya Organisasi	.220	.037	.569	5.913	.000
	Lingkungan Kerja	.412	.060	.507	6.844	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Kesimpulan dari hasil uji t adalah:

- 1) Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga keputusan yang diambil adalah H_1 ditolak dan H_0 diterima.
- 2) Variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel independen kepuasan kerja karyawan, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 3) Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 4) Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 10
Uji Secara Silmultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.348	4	32.837	36.763	.000 ^b
	Residual	105.399	118	.893		
	Total	236.748	122			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komitmen organisasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja						

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.540	.945
a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Komitmen organisasional, Budaya organisasi, Lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja				

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa melalui hasil olah data SPSS diperoleh nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar - 0.703 dengan taraf signifikansi sebesar 0.483. Tingkat signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa melalui hasil olah data SPSS diperoleh nilai t hitung untuk variabel Komitmen Organisasional (X2) sebesar - 3.746 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa melalui hasil olah data SPSS diperoleh nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 5.913 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa melalui hasil olah data SPSS diperoleh nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X4) sebesar 6.844 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam.

5. Pengaruh Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan dari empat (4) variabel bebas yaitu variabel komitmen organisasional (X1), budaya organisasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan gaya kepemimpinan (X4) sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dan F hitung 36,763. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel komitmen organisasional (X1), budaya organisasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan gaya kepemimpinan (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam.
2. Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam.
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam.

4. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam.
5. Variabel Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam.

Saran

Berdasarkan hasil dari analisis di atas, beberapa saran atau rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan maupun untuk penelitian yang akan datang sebagai berikut.

1. Penerapan gaya kepemimpinan yang terbaik adalah yang dapat menyesuaikan dengan kebutuhan dan perusahaan. Dukungan sistem manajemen yang profesional sebaiknya kepemimpinan diarahkan kepada kepemimpinan demokratis dengan begitu karyawan merasa dihargai karena ikut dilibatkan dalam pengambilan keputusan bersama namun juga tetap memperhatikan batas kewenangan yang dimiliki dari masing-masing pihak pimpinan dan bawahan. Pemimpin juga harus terus belajar dan berlatih untuk meningkatkan kemampuannya untuk menjadi seorang pemimpin panutan yang nantinya akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan produktifitas yang lebih baik sehingga dapat diterima dan diikuti oleh karyawan tanpa merasa adanya paksaan.
2. Komitmen organisasional tetap wajib dimiliki oleh setiap karyawan karena menjadi salah satu faktor kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam. Hal ini membantu perusahaan dalam menjaga kestabilan kegiatan operasional perusahaan.
3. Penerapan budaya organisasi yang efektif dan berkelanjutan terbukti dengan hasil penelitian ini budaya organisasi berpengaruh signifikan, hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan.
4. Lingkungan kerja yang kondusif di PT. Bintang Bersatu Apparel perlu dipertahankan dan ditingkatkan sehingga menciptakan suasana nyaman dalam bekerja bagi seluruh karyawan dan rasa memiliki yang tinggi terhadap perusahaan.
5. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebaiknya perusahaan terus melakukan pemantauan secara rutin terhadap faktor-faktor yang mungkin dapat menurunkan tingkan kepuasan kerja karyawan dan segera melakukan peningkatan agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga.
6. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain komitmen organisasional, budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya

kepemimpinan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

7. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menggunakan variabel yang lebih banyak lagi serta ruang lingkup populasi yang lebih luas dari populasi dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan sebaiknya juga lebih banyak dari pada penelitian ini, dengan demikian penelitian lanjutan tersebut dapat semakin memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh komitmen organisasional, budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

REFERENSI

- Adi, A. Z., & Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah di Kota Batam. *Jurnal Etikonomi*, 14(1).
- Anoraga, P. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Ardana, K., dan Putra, I. P. O. S. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kopi Bali Factory Tour Denpasar I. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Arifin, S. 2013. *Leadership (Ilmu dan Seni Kepemimpinan)*. Jakarta, Salemba Empat.
- Batu, G. S. L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Perilaku Individu, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.6. No.2., Agustus 2014.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Prenadamedia Group.
- Ekawati, A., dan Wardono, D. T. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Inovatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Fitri, N., dan Nasution, A. P. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestai Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam. *Bening*.
- Harlen, dan Lousyiana, T. T. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Tepak Manajemen Bisnis*.
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Ismail, F. 2018. *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu Sosial*. Jakarta, Prenadamedia Group.

- Ismail, H., dan Rahmawati, R. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Politeknik Tanah Laut Di Kabupaten Tanah Laut). *Jurnal Wawasan Manajemen*.
- Kartono, K. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung, Alfabeta.
- Muttaqien, F. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. BRI (Persero), Tbk. Cabang Lumajang. *Jurnal WIGA*.
- Ratnasari, S. L., Christiananta, B., Eliyana, A. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan serta Prestasi Kerja Dosen Tetap Yayasan Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen (JAM)*. Vol. 24., No.1. April, 2012.
- Ratnasari, S. L. (2016). Analisis Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PT. Budi Jasa Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.8. No.1., April 2016. Hal. 36-40.
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., and Manurung, S. (2020). Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and Work Environment. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 1074-1084. ISSN: 2005-4238.
- Nirmalasari, L. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kautsar Utama Bandung. Bandung, *SMART – Study & Management Research*.
- Priyatno, D. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta, Mediakom.
- Priyatno, D. 2016. *SPSS Handbook*. Yogyakarta, Mediakom.
- Putra, I. G. N. M. E., dan Sariyathi, N. K. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Langgeng Laundry di Kuta, Badung. Bali, *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Rahma, S., dan Suhandana, G. A. 2013. Kontribusi Efektivitas Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Ritawati, A. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero)

Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*.

Sari, T. K., dan Witjaksono, A. D. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.

Satyawati, N. R. M., dan Suartana, I. W. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.

Sianipar, A. R. B., dan Haryanti, K. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Journal Psikodimensia*.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.

Sujarweni, V. W. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta, PT Pustaka Baru.

Sunyoto, D. 2013. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta, Centre for Academic Publishing Service.

Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Centre for Academic Publishing Service.

Suprpta, M., Sintaasih, K. D., dan Riana, I. G. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada *Wake Bali Art Market* Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.

Supriyanto, A. S., dan Maharani, V. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang, UIN Maliki Press.

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Prenadamedia Group.

Wahyuni, E. S., Taufik, T., dan Ratnawati, V. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stress Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Manajemen*.

Waluyo, M. 2015. *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta, Indeks.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Rajawali Pers.

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., dan Arafah, W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.